



**Projet de politique de l'éducation des adultes
dans une perspective de formation continue**

Mémoire présenté par
Femmes regroupées en options non traditionnelles

A

M. François Legault, ministre de l'Éducation
M. Jean Rochon, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

21 septembre 2001

AVANT-PROPOS

«... de manière générale, les jeunes femmes diplômées ne sont pas dans une situation aussi avantageuse que le sont les jeunes hommes diplômés pour ce qui est de l'occupation d'un emploi à temps plein ou permanent et du salaire moyen gagné. »

Éduconseil, *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui: inéquités, réflexion, interventions*, Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, Montréal, juin 2000

« Les femmes sont sous-représentées dans la majorité des secteurs d'études de la formation professionnelle. (...) Huit des dix-huit secteurs d'études analysés ont plus de 90 p. 100 d'hommes parmi leurs diplômés. »

Ministère de l'Éducation, *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées de la formation professionnelle et technique au marché du travail*, site du MEQ, <http://www.meq.gouv.ac.ca/cond-fem/tendances/index.htm> (page consultée le 4 septembre 2001)

« On constate, par exemple, que les filles réussissent mieux que les garçons dans leurs études, mais pas sur le marché du travail. À diplôme égal, elles continuent d'être les championnes des emplois précaires et les moins bien rémunérées. Le manque de diversification dans leur choix de formation, une question dont les agentes et les agents d'éducation doivent se préoccuper, en est l'une des causes principales. »

Ministère de l'Éducation, *Méqui... méquoi*, vol. 16, n° hors série, mars 1998, p.2

« Il ne faut pas perdre de vue l'intérêt des personnes qui se trouvent au cœur des dispositifs. »

Gouvernement du Québec, *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, juin 2000, p. 29

TABLE DES MATIÈRES

1. FRONT.....	p.4
1.1 Description de l'organisme.....	p.4
1.2 À propos des principes et des consensus.....	p.4
1.3 Mise en contexte de notre position.....	p.5
2. MAINTENIR ET REHAUSSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DES ADULTES.....	p.6
2.1 Répondre aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises.....	p.6
2.2 À propos des groupes cibles.....	p.10
3. ASSURER UNE FORMATION DE BASE À TOUS LES ADULTES.....	p.12
3.1 Expression de la demande et partenariat.....	p.12
4. VALORISER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES.....	p.13
5. LEVER LES OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA PERSÉVÉRANCE.....	p.14
5.1 Préparation des formateur.....	p.16
5.2 Accueil, référence et accompagnement.....	p.18
CONCLUSION.....	p.20
RECOMMANDATIONS.....	p.21
BIBLIOGRAPHIE.....	p.23
ÉPILOGUE ou aide-mémoire ?.....	p.24

1. FRONT

1.1 DESCRIPTION DE L'ORGANISME

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) est un réseau provincial d'étudiantes et de travailleuses en emploi non traditionnel. Nous comptons aussi parmi nos membres plusieurs groupes et organismes ayant à cœur la place des femmes dans ces métiers. Ce réseau, constitué en organisme communautaire sans but lucratif depuis 1992, a comme premier mandat d'offrir soutien, entraide et référence à ces étudiantes et travailleuses de façon à *leur assurer l'accès aux études dans ces secteurs, les moyens pour étudier en toute sérénité, l'égalité des chances à l'embauche et les conditions de travail nécessaires au maintien et à la progression en emploi.*

De 1992 à 1996, la majorité de nos interventions se situaient au niveau de la sensibilisation : faire connaître les métiers non traditionnels aux jeunes filles et aux femmes et faire reconnaître la qualité de la main-d'œuvre féminine dans ces emplois. Depuis 1996, de plus en plus d'intervenantes et d'intervenants travaillant à cet objectif, nous nous employons surtout à *faciliter l'intégration et le maintien aux études et en emploi des femmes ayant déjà fait un choix de carrière non traditionnel.*

1.2 À PROPOS DES PRINCIPES ET CONSENSUS

Nous n'avons pas développé ici d'argumentation sur les principes et consensus auxquels ce projet de politique renvoie. Sur le plan des principes généraux, nous partageons l'analyse et les critiques proposées par la **Coalition pour une politique d'éducation des adultes**. De plus, nous pourrions très facilement intégrer en guise d'introduction le mémoire présenté par le groupe des treize, auquel nous appartenons d'ailleurs. Les généralités touchant les femmes y étant très bien défendues, nous vous présentons une analyse critique de votre projet avec des lunettes appartenant à une soudeuse, à une ferblantière ou à une déligneuse.

1.3 MISE EN CONTEXTE ET RÉSUMÉ DE NOTRE POSITION

Nous nous sentons interpellées, comme groupe, sur cette question de la formation des adultes, pour plusieurs raisons et à différents niveaux. Une de nos principales motivations à nous pencher sur cette question est liée au fait qu'une très grande majorité de femmes occupant un emploi non traditionnel pour les femmes se sont formées dans un tel secteur d'activité suite à une réorientation de carrière. **La liberté de choisir leur secteur d'étude et d'activité et les moyens de réaliser ces choix sont au cœur des préoccupations des femmes.** C'est pourquoi nous nous réjouissons de l'importance que vous accordez à l'intérêt personnel à quelques reprises dans ce projet de politique (p. 20, 29 et 45). Il y a bien, en page 26 de ce projet, une reconnaissance de ce désir pour certaines personnes de se réorienter pour progresser sur le marché du travail, mais trop souvent ailleurs dans le texte, nous sentons qu'il y a très peu de place pour réaliser ce désir.

L'autre motif de notre action est l'inégalité encore persistante entre les hommes et les femmes sur le marché du travail : la réduction de cet écart est partie intégrante de la mission de notre organisme. Une référence à l'écart salarial entre les hommes et les femmes est faite dans ce projet de politique en page 7. À la page 9, vous mentionnez aussi que « la main-d'œuvre doit avoir la possibilité de (...) améliorer ses conditions de travail (...) ». Nous partageons cette vue et désirons aller plus loin : nous voulons nous assurer d'engagements bien précis.

Nous vous proposons dans ce mémoire des pistes à suivre, des écueils à éviter, des commentaires et des propositions d'action qui, toutes, convergent vers une éventuelle égalité (sic !) entre les Québécois et les Québécoises. Nos commentaires suivront, dans l'ordre, vos analyses et pistes d'action.

2. MAINTENIR ET REHAUSSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DES ADULTES

Dans le développement de cet argument, en page 7, nous en avons parlé plus haut, il est fait mention de la répartition des travailleuses et travailleurs dans des emplois différents, des écarts salariaux hommes/femmes et du devoir de l'État de se préoccuper des inégalités existantes. Nous nous en réjouissons. Cependant, à la lecture du projet de politique, force est de constater que c'est un des seul paragraphes où il est question de cette inégalité entre travailleurs et travailleuses, et ça, c'est très décevant. En effet, dans plusieurs des aspects abordés dans ce projet, on devrait tenir compte de cette inégalité. La mise en application d'une analyse transversale différenciée selon le sexe des applications et actions à être réalisées par cette politique permettrait d'avoir un portrait de ce que vivent les femmes et, surtout, d'y apporter les correctifs nécessaires.

Recommandation # 1

Insérer l'analyse différenciée selon le sexe dans les principes et consensus préalables à la mise en application d'une politique gouvernementale de la formation des adultes et de la formation continue

2.1 Répondre aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises

Encore une fois, il est louable d'affirmer son intention de répondre aux besoins des différentes catégories de main-d'œuvre (p. 9). Il ne faut cependant pas oublier que pour plusieurs de ces catégories, le genre de cette main-d'œuvre affecte à la fois les besoins et les réponses à ces besoins. Je vous renvoie encore à la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main d'oeuvre féminine* d'Emploi Québec mais aussi à la reconnaissance par plusieurs ministères de la nécessité du concours *Chapeau les filles*, par exemple, du MEQ.¹

Nous nous interrogeons aussi sur le souhait formulé (p. 10) à l'effet que « la formation parrainée par les employeurs doit occuper une place encore plus substantielle et surtout plus extensive dans le monde du travail ». Nous sommes inquiètes de laisser entre les

¹ Gouvernement du Québec, *Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises, résumé des actions*, p. 157-162.

main du marché les questions d'égalité et de progrès social. Et cette inquiétude, ou du moins ce doute, vous le partagez car en page 13, vous soulignez cette « propension des employeurs québécois à offrir des activités de formation en vue d'adapter la main-d'œuvre à leur besoins immédiats » et vous reconnaissez par ailleurs la nécessité de la transférabilité des acquis et compétences dans un « contexte d'univers de travail mouvant » (p. 28). C'est pourquoi nous demandons

Recommandation #2.1

Que la frontière entre les responsabilités du MEQ et d'Emploi Québec (et le Fonds de formation de la main-d'œuvre) à l'égard de la formation professionnelle soit mieux définie, afin d'éviter la tentation pour l'État de développer des formations sur mesures demandées par les employeurs au détriment de la formation générale et de la formation de base.

Recommandation #2.2

Nous souhaitons que toutes les formations qualifiantes, reconnues et transférables, c'est-à-dire les formations menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) relèvent des compétences du MEQ, au niveau de la prestation des services et de l'évaluation. De plus, nous attendons une affirmation formelle à l'effet que ce sont des formations de base.

Aux entreprises, pourquoi ne pas laisser, comme elles l'assument en cas de besoin, les besoins de formation pointue et sur mesure ? Quant à la formation en entreprise, ou prise en charge par les employeurs, hommes et femmes en bénéficient-ils, encore une fois, d'une façon différente ? Une recherche en ce sens est absolument nécessaire afin de bien connaître les besoins et possibilités de formation pour les femmes. S'agit-il seulement de perfectionnement ou la réaffectation à un autre type d'emploi est aussi possible ? Il y a donc lieu, ici aussi, de retenir cette différence dans les incitatifs.

Prenons par exemple une travailleuse du secteur des services. Manon est adjointe administrative pour une entreprise en construction depuis huit ans. Lasse de préparer les chèques de ses collègues de travail (qui eux, œuvrent sur les chantiers) dont le

montant hebdomadaire est de 150 \$ plus élevé que le sien, elle décide de se réorienter. Elle s'inscrit en formation professionnelle et choisit la ferblanterie. Cette réorientation est, pour Manon et pour de nombreuses autres femmes, une façon accessible d'améliorer sa condition socio-économique, en plus de tirer une réelle satisfaction de son travail. En effet, choisir un métier ou un emploi non traditionnel pour les femmes est affaire de cœur mais c'est encore malheureusement affaire d'argent, tant que les ajustements nécessaires à une réelle équité salariale des emplois ne sont pas complétés et réalisés. **Il est impératif que les actions gouvernementales en matière d'éducation, de formation et d'emploi prennent en compte cette réalité qui, si elle est ignorée, perpétue des situations intolérables de discrimination sexiste systémique.**

Recommandation # 3

Que par une politique de la formation des adultes et de la formation continue, le gouvernement oblige les entreprises à permettre la formation nécessaire au transfert d'un poste de type col blanc à un poste de type col bleu.

Un autre danger qui guette les hommes et les femmes est la formation sur mesure demandée par les employeurs et fournie par Emploi Québec. Plusieurs de nos membres ont vécu cette situation. Prenons l'exemple de Chantale (prénom fictif). Chantale a suivi en 1997 une formation de 1 600 heures, offerte par Emploi Québec, en électromécanique. Cette formation répondait à une pénurie de main-d'œuvre à l'époque. À l'issue de sa formation, Chantale a reçu une attestation de participation à une formation d'Emploi Québec. Aujourd'hui, elle doit se réorienter car aucun employeur ne veut l'embaucher : elle n'a pas de DEP ! Son agent hésite fortement à l'autoriser à suivre un cours menant à un DEP en systèmes de sécurité, sous prétexte qu'une formation lui a déjà été payée dans le passé !

Plusieurs groupes d'employabilité (et ce ne sont eux que nous visons ici) du Québec offrent, *aux femmes répondant aux critères d'Emploi Québec*, des cours qui les mènent à un employeur unique. On fait valoir la courte durée de la formation et un besoin de main-d'œuvre au niveau régional dans tel ou tel secteur. Trop de ces femmes nous appellent pour nous dire, une fois leur formation complétée, qu'elles n'ont pas de

diplôme reconnu, que leur formation les menait à un employeur unique, qu'elles doivent recommencer pour devenir totalement libre ou autonome...

Autre exemple, lorsqu'une des deux personnes conjointes est transférée dans le cadre de son emploi, la mobilité et la reconnaissance de la formation sont extrêmement importantes pour la personne et la famille qui subit ce transfert. C'est fini le temps où on pouvait dire : « Ta femme va aimer ça, y a un gros centre d'achats ! ».

Pour ces diverses raisons, nous espérons vivement que la deuxième mesure envisagée, en page 13, aille plus loin car selon nous, adopter une perspective favorisant la formation qualifiante et transférable, c'est un minimum ! Cependant, nous nous demandons si, en page 16, vous ne venez pas contredire ou annuler votre intention d'encadrer fermement les formations offertes par le réseau public commandées par un employeur, lorsque vous annoncez vouloir accorder aux commissions scolaires les marges de manœuvre pour adapter rapidement les formations pour répondre aux besoins pressants du marché du travail et aux besoins régionaux de main-d'œuvre. Nous souhaitons vivement que ce ne soit pas là un sous-entendu à l'effet que vous êtes prêts à vous plier aux exigences d'une entreprise au détriment de l'épanouissement, des choix personnels et de l'augmentation de l'autonomie des personnes.

De plus, lorsque des formations parrainées par des employeurs sont offertes dans le réseau public, le gouvernement a le devoir de s'assurer que les préalables imposés par les employeurs ne soient pas discriminatoires à l'égard des femmes. Prenons en exemple le Fonds de formation de l'industrie de la construction. Pour être admissible à un cours de perfectionnement de l'industrie de la construction, il faut avoir 400 heures de travail inscrites à la Commission de la construction du Québec (CCQ). Cette mesure est discriminatoire pour les femmes car les femmes apprenties ne font en moyenne que 80 % des heures des hommes apprentis.²

² Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche, 2000

Recommandation #4.1

Adopter une politique garantissant à tout adulte une formation de base qualifiante, reconnue et transférable

Recommandation #4.2

Le gouvernement a le devoir de s'assurer que les préalables imposés par les employeurs ne soient pas discriminatoires à l'égard des femmes.

2.2 À PROPOS DES GROUPES CIBLES

D'entrée de jeu, vous énumérez des groupes de la population pour lesquels des efforts particuliers devront être consentis afin d'atteindre les objectifs fixés par ce projet de politique : jeunes adultes, adultes handicapés et personnes immigrantes. Vous proposez que pour ces groupes, « une approche différenciée selon les sexes sera adaptée » (p. 17). Cela permettrait de porter une attention particulière aux femmes membres de ces groupes. C'est intéressant.

La question qui se pose est la suivante, et nous dirions que c'est le cœur de notre intervention sur ce projet de politique : pourquoi avez-vous exclu les femmes comme groupe ayant besoin d'une attention particulière et **pourquoi limiter l'analyse différenciée selon le sexe uniquement à ces trois groupes alors que le gouvernement reconnaît pas ailleurs la discrimination généralisée encore vécue par les femmes sur le marché du travail ?** Faut-il rappeler que l'équité salariale n'est pas réalisée ? Faut-il rappeler que le gouvernement vient d'imposer, par la loi 143, à plus de 700 organismes publics de se doter de programmes d'accès à l'égalité pour tenter de diminuer la discrimination à l'embauche et en emploi que vivent encore les femmes ? Que les femmes assument encore la majorité des tâches domestiques et liées au soin de leurs enfants, ce qui restreint leur accès à la formation, qu'elle soit de base ou continue ? Est-il si facile d'occulter cette réalité vécue par plus de la moitié de la population ?

Nous croyons fortement que les femmes méritent une attention toute particulière dans le cadre d'une future politique de l'éducation des adultes et que toutes analyses et

données recueillies concernant l'éducation et la formation soient traitées selon le genre des personnes. Il faut au moins se donner les moyens de corriger toutes les inégalités dans l'application et les réformes futures de cette politique !

Par ailleurs, nous vous proposons une amélioration au niveau des mesures envisagées pour atteindre les jeunes de 16 à 24 ans.

Recommandation # 5

Il est capital de porter une attention particulière à la diversification des choix de carrières pour les jeunes femmes mais aussi et surtout de voir à l'amélioration des conditions d'étude pour les femmes en formation non traditionnelle.

Une enquête effectuée en 1998-1999 par FRONT démontre un écart important entre les difficultés rencontrées par les études et la perception que les professeurs ont de ces difficultés. Les professeurs ont la perception que le manque de force physique est la principale difficulté rencontrée par les femmes alors que pour ces dernières, c'est plutôt l'attitude des professeurs et des autres élèves qui mine le plus leur courage.

« La presque totalité des professeurs interrogés ont dit être effectivement témoins de blagues *cochannes* et de commentaires sexistes à l'école. La moitié d'entre eux jugent d'ailleurs que l'attitude sexiste des élèves est la difficulté la plus fréquemment rencontrée par les filles après le manque de force physique. Malgré cette constatation, les enseignants n'adoptent pas de discipline stricte face à ces comportements. »³

Il est donc extrêmement important de modifier ces perceptions et ces comportements si on veut réellement offrir aux femmes et aux jeunes femmes les conditions d'étude et de travail dont bénéficient leurs concitoyens. Encore une fois, une majorité de formations professionnelles et techniques sont non traditionnelles (il y a 90 % d'hommes inscrits à huit des 18 DEP) et offrent donc encore à ces femmes une excellente façon d'accroître ou d'acquérir leur autonomie financière et d'obtenir une juste reconnaissance salariale pour leur force de travail.

³ FRONT, *Document de synthèse : Étude sur l'intégration des filles dans les écoles et dans les industries de l'aérospatiale, de la construction et de l'automobile*, octobre 1999, p.3

De plus, la perception du rôle social de la femme, qui diffère d'une culture à l'autre (et ce n'est pas souvent vers le haut de l'échelle), fait que pour certaines femmes immigrantes, les conditions de reconnaissance imposées par les pairs en emploi non traditionnel sont encore plus difficiles à remplir. C'est pourquoi, à l'intérieur du groupe des immigrants, il faut soutenir ces femmes de façon encore plus importante.

3. ASSURER UNE FORMATION DE BASE À TOUS LES ADULTES

Pour nous et pour les femmes que nous représentons, la formation de base signifie une formation générale qui leur permette de jouer pleinement son rôle de citoyenne, d'avoir accès au pouvoir, d'influencer les mentalités dans leur milieu de travail et aussi d'avoir une formation qui soit reconnue par les employeurs. Cette formation doit être accessible et gratuite : c'est un service essentiel d'utilité publique ! Former les citoyens à le devenir est de la responsabilité de l'État.

« ... la formation continue des adultes m'apparaît plus nécessaire que jamais en raison du développement phénoménal des connaissances, de l'explosion des communications, des changements rapides qui se produisent dans l'économie, des exigences de la démocratie, et des défis nouveaux et nombreux auxquels les adultes font face tous les jours dans leur vie individuelle et dans leurs rapports les uns avec les autres. »⁴

Recommandation # 6

Cette formation doit être accessible et gratuite.

3.1 EXPRESSION DE LA DEMANDE ET PARTENARIAT

Nous souhaitons que vous incluez le ministère de la Famille et de l'Enfance à la liste de vos partenaires et les réseaux de services de gardes à la liste de vos collaborateurs. C'est essentiel si vous voulez réellement prendre contact avec la population dans son milieu de vie et de travail. La formation de base, la formation continue et les services de garde offerts aux familles doivent aller de pair si on ne veut pas pénaliser les femmes.

⁴ RYAN, Claude, *Le réseau public, parent pauvre ou partenaire à part entière en éducation des adultes ?*, conférence prononcée à Québec, le 6 juin 2001

L'oublier et ne pas faire en sorte d'y arriver sera interprété par de nombreuses femmes et mères de famille comme une trahison et un geste discriminatoire quasi direct.

Recommandation #7

Le remboursement des frais de garde doit faire partie des politiques du MEQ et des différentes commissions scolaires du Québec, pour tous les types de formation dispensés dans leurs établissements et ceux qu'ils commanditent. Nous souhaitons donc que vous incluez le ministère de la Famille et de l'Enfance à la liste de vos partenaires de même que les réseaux de services de garde à la liste de vos collaborateurs.

C'est, nous l'espérons, un sous-entendu des mesures favorisant le soutien, la motivation et la réussite scolaire en formation de base listées à la page 23 ! Serait-il impertinent de vous inciter à étendre à la formation continue cette mesure de soutien que sont des services de gardes adéquats ? Si oui, nous l'assumons.

4. VALORISER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES

Nous retrouvons un autre point majeur de ce projet de politique dans ce chapitre, au moment de l'argumentation sur la réciprocité des mécanismes de reconnaissance des acquis entre le milieu éducatif et le monde du travail . **Au risque de nous répéter, nous rappelons que les intérêts et les besoins des hommes et des femmes à l'égard de la formation sont différents. Il faut à la fois tenir compte de cette différence dans l'offre de formation mais aussi et surtout dans les conditions d'accès à cette formation.** Une première étape serait franchie si les tests d'aptitude, genre BGTA, pourtant reconnus comme discriminatoires, étaient immédiatement exclus des processus de sélection.

Recommandation #8

Que les tests psychométriques d'admission ou d'évaluation reconnus discriminatoires (comme le BGTA) soient exclus comme mesure de sélection.

De plus, au moment de l'établissement des préalables à une formation, il est extrêmement important de faire l'exercice de la transférabilité des acquis d'un type d'emploi à un autre. Une dessinatrice de mode ou de design intérieur partage de nombreuses aptitudes, qualités et expériences avec le dessinateur industriel. Des analogies semblables sont possibles entre de très nombreux métiers à très forte majorité féminine et d'autres où les hommes sont plus nombreux.

Recommandation#9

Au moment de l'établissement des préalables à une formation, il est essentiel de faire l'exercice de la transférabilité des acquis d'un type d'emploi à un autre.

5. LEVER LES OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA PERSÉVÉRANCE

Il importe de tenir compte des réalités différentes des hommes et des femmes pour susciter la demande de formation. Tout d'abord, au moment de l'offre, il faut continuer, soutenir et augmenter les efforts afin de diversifier les opportunités de formation et de carrière pour les femmes. Les efforts consentis par les groupes de femmes depuis plus de vingt ans pour faire connaître tous les métiers et emplois commencent à porter fruits. En les conjuguant à l'implication du ministère de l'Éducation dans cette voie depuis le milieu des années 1990, on a pu observer que dans certains secteurs d'emploi où les femmes sont très minoritaires, les inscriptions en formation professionnelle ont doublé pour les femmes.⁵ Ce constat vient invalider la croyance selon laquelle les femmes occupent peu les emplois non traditionnels parce qu'elles ne les aimeraient pas, ou qu'elles n'en ont pas les capacités, etc. Nous avons maintenant la preuve que si nous présentons aux filles et aux femmes l'éventail réel des possibilités que leur offre le marché du travail, elles font des choix beaucoup plus variés. Et, heureusement, nous croyons que ce n'est que le début. Enfin, les femmes commencent à accéder à la formation de *leur* choix. C'est pourquoi il faut absolument poursuivre dans cette voie. Pour garantir que ces progrès se poursuivront longtemps,

⁵ Voir les enquêtes : *Relance en formation professionnelle au secondaire*, MEQ, 1996-2000

nous nous devons de souligner les dangers que représentent les parcours individualisés et la formation des adultes attachée au perfectionnement. Les hommes, et plus particulièrement les femmes, doivent pouvoir changer d'activité professionnelle et de secteur d'activité sans quoi la formation continue ne sera que le perfectionnement de la pauvreté et de la précarité pour les femmes.

Recommandation # 10

Les pratiques associées au parcours personnalisé doivent changer. Dans ce système, les femmes sont pénalisées pour leur persévérance et leur réussite en formation initiale. Le présent projet de politique ne leur garantit nullement qu'elles pourront se réorienter dans un domaine plus payant, plus stable, plus syndiqué, plus satisfaisant, avec plus de possibilités d'avancement, avec plus de possibilités de perfectionnement, etc.

Depuis longtemps déjà, des femmes et des groupes de femmes demandent au ministère de l'Éducation et à Emploi Québec de réserver cinq places aux femmes en formation professionnelle. Suite au constat de discrimination dont les femmes étaient (et sont toujours) victimes, en 1977, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration (fédéral) émet une directive réservant trois places aux femmes dans les formations et cours où elles sont moins représentées. En 1995, la SQDM s'engage à poursuivre la directive. En 1998, lors du transfert, Emploi Québec dit non à cette demande. Pourtant, les femmes sont encore victimes de discrimination au niveau de l'accès à la formation professionnelle. C'est pourquoi le Conseil du statut de la femme, dans son mémoire sur le projet de loi 143, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, recommandait :

« Que les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire soient instamment invités à mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité à l'intention de leur clientèle étudiante dans les disciplines où les femmes sont manifestement sous-représentées.»⁶

De plus, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) s'est prononcée favorablement sur cette mesure des cinq places réservées comme

⁶ Conseil du statut de la femme, *Accès à l'égalité : pour un nouveau souffle, Mémoire sur le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, Québec, août 2000, p. 30

mesure d'accès dans le cas du programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction.

« ...en ce qui a trait à la formation professionnelles relative aux métiers et occupations de la construction, le programme volontaire élaboré par la Commission de la construction du Québec, y compris quant aux mesures de redressement en éducation (places réservées aux femmes), est conforme aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne. »⁷ (souligné par FRONT)

De façon générale, la CDPDJ recommandait, en décembre 1998,

« (...) que les commissions scolaires assurent la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en éducation pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones, dans les programmes d'étude de niveau secondaire où les membres de ces groupes sont faiblement représentés par rapport à leur présence dans la population étudiante qui rencontre les conditions d'admission, (...) »⁸

C'est pourquoi, nous demandons

Recommandation #11

Que cette politique fasse en sorte qu'Emploi Québec et le ministère de l'Éducation réservent cinq places aux femmes dans les programmes de formation où elles représentent moins de 33 % de la population étudiante.

5.1 PRÉPARATION DES FORMATEURS

Tout comme vous, nous nous préoccupons de la qualité des formateurs et formatrices, surtout au niveau de la formation professionnelle. Une enquête que nous avons effectuée en 1998-1999 dans trois centres de formation professionnelle nous a révélé l'importance de cette préparation et surtout de leur rôle et responsabilité à l'égard du harcèlement sexiste dans les programmes de formation non traditionnelle pour les femmes.⁹

⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès des femmes à la formation menant aux emplois non traditionnels et le droit à l'égalité*, Montréal, juin 2000, p. 7

⁸ CDPDJ, *Les Programmes d'accès à l'égalité au Québec, Bilan et perspectives, Résumé*, décembre 1998, p. 42

⁹ FRONT, *Document de synthèse : Étude sur l'intégration des filles dans les écoles et dans les industries de l'aérospatiale, de la construction et de l'automobile*, octobre 1999

« La majorité d'entre eux (les professeurs) sont prêts à accueillir les femmes et à les intégrer et vous êtes nombreux à voir l'école comme moteur de changement. Ils ont donc un rôle primordial à jouer : dans chacune de leurs classes, ils doivent aider ces hommes et ces femmes à se respecter mutuellement, ils ont la responsabilité de dire que le harcèlement, ça ne fait pas partie de la *job*, pas plus que les calendriers de fond de *shop*. Ils ont, à l'occasion, à convaincre Henri que Sophie a les mêmes compétences et habiletés, les mêmes droits que lui. Parfois, il faudra aussi dire à Denis que Caroline est à sa place, que son salaire n'est pas un salaire d'appoint pour son ménage mais qu'elle en a bien besoin, autant que lui, pour payer son loyer, l'épicerie des enfants et sa sortie au cinéma avec son ami.

« Tout n'est pas noir cependant et j'ai bon espoir que les femmes puissent vivre leur formation dans des conditions plus égalitaires. Car malgré les difficultés rencontrées, la grande majorité des étudiantes ont l'intention de compléter leur programme d'étude. La plupart des comportements reprochés ne sont généralement pas d'une gravité extrême en soi : c'est plutôt l'accumulation de petits incidents qui peut rendre difficile la vie scolaire des étudiantes.»¹⁰

Malheureusement, trop d'enseignants croient à tort que faire subir aux filles et aux femmes en formation ce qu'elles connaîtront comme indifférence, discrimination et même harcèlement sur le marché du travail fait partie de leur préparation ! Les changements de comportement ne peuvent avoir lieu si leurs conséquences néfastes sur la qualité de vie des filles à l'école et au travail sont niées. Les directions et les intervenants scolaires doivent en être conscients et désirer collaborer à leur modification. Même si les difficultés rencontrées par les femmes à l'école ne les empêchent généralement pas de cheminer dans leur carrière, nous croyons que l'école et tous ses acteurs doivent jouer un rôle prépondérant quant aux changements de mentalité souhaités. Ce changement dans les pratiques est primordial car il permettra aux femmes d'accéder plus facilement au marché du travail, dans un emploi correspondant à leurs choix et compétences.

Les étudiantes en non-traditionnel ont trop souvent le double mandat d'apprendre un métier et de faire changer les mentalités. Nous souhaitons que ce fardeau soit

¹⁰ FRONT, *À propos d'un plan de réussite*, allocution présentée à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeois, lors d'une journée d'étude sur les plans de réussite, le 23 février 2001, p. 3

partagé : c'est tout le sens de notre démarche et c'est aussi pourquoi nous croyons qu'il est extrêmement important que vous considériez cette question lors de la mise en place d'une politique de formation continue.

Recommandation # 12

Lors de la formation des enseignants, les sensibiliser aux mythes et réalités associés aux femmes en formation et en emploi non traditionnels afin qu'ils ne perpétuent pas des situations de harcèlement et de discrimination à l'égard des femmes.

5.2 ACCUEIL, RÉFÉRENCE ET ACCOMPAGNEMENT

Au cours de l'enquête citée plus haut, nous avons invité les étudiantes, ex-étudiantes et professeurs à nous suggérer des mesures à mettre en place afin de permettre une intégration plus harmonieuse des femmes en formation professionnelle. Les mesures suivantes ont été suggérées :

- développement d'un système de mentorat, de jumelage entre étudiantes et travailleuses du même domaine,
- conférence-témoignage de travailleuses de l'industrie,
- sensibilisation du personnel scolaire et des étudiants à la présence des filles,
- accès à une formation en recherche d'emploi spécialisée pour les femmes en non-traditionnel,
- élaboration et application d'une politique claire contre le harcèlement,
- présentation d'un atelier de sensibilisation sur le harcèlement sexuel par milieu de travail hostile, afin d'aider les différents acteurs à mieux saisir leur rôle et leur responsabilité à l'égard de comportements sexistes,
- enfin, offre de ce projet à d'autres centres de formation, après l'avoir publicisée.

Recommandation # 13

Nous demandons que ces mesures de soutien soient instaurées et appliquées dans tous les établissements d'enseignement, autant privés que publics. De plus, les mesures que nous vous avons présentées plus haut doivent relever autant du milieu de l'éducation que de ceux qui réfèrent en formation : seule une intégration réelle de ces mesures leur assurera les retombées auxquelles les femmes ont droit et dont elles ont besoin.

Nous partageons donc avec vous cette intention exprimée en page 33.

« Les responsabilités ayant trait à l'accueil, à la référence, à l'orientation, à l'accompagnement et au suivi sont tout autant celles du réseau qui dirige les adultes vers les services éducatifs que celles du réseau qui donne la formation. »

Que vous envisagiez d'assurer des services d'accompagnement et de suivi aux adultes est rassurant, dans ce sens. D'ailleurs, un des passages importants de ce projet de politique et probablement celui dont nous nous souviendrons le plus y fait référence :

« Les établissements d'enseignement publics ne peuvent s'en tenir à la fonction de fournisseurs de services éducatifs. Ils sont appelés à se montrer proactifs et à devenir des agents de changement dans leur milieu. » (p. 43)

Aussi, il faut s'assurer que la pratique des parcours individualisés (réf. p. 32) ne vienne pas dénaturer ces constats. En effet, trop de femmes nous ont rapporté qu'elles n'ont pas pu suivre la formation qu'elle désirait, l'agent de leur CLE les ayant découragées ou leur ayant carrément fermé une avenue non traditionnelle sous prétexte qu'elles ne seraient pas assez fortes ou que le placement était plus difficile pour les femmes.

L'orientation ne doit certainement pas se faire sur le dos des situations inégalitaires vécues par les femmes sur le marché du travail ! Une politique de la formation continue doit aussi être une façon d'atténuer ces inégalité : il ne faut pas s'en servir comme justification d'économies !

Recommandation # 14

Que les agents dans les CLE, les orienteurs et les différents intervenants en orientation soient sensibilisés aux mythes et réalités associés aux femmes en formation et en emploi non traditionnels afin qu'ils ne perpétuent pas des situations de harcèlement et de discrimination à l'égard des femmes.

5.3 FAVORISER LE PARTENARIAT

Recommandation # 15

Nous vous demandons de réserver une place pour les groupes communautaires autonomes de femmes au comité interministériel de la formation continue projeté et annoncé comme action à la page 43.

CONCLUSION

Une réelle politique de l'éducation des adultes devrait permettre aux femmes de se réorienter, de se former dans un tout autre secteur d'emploi que celui correspondant à leurs expériences antérieures.

« La qualité de l'intégration socioprofessionnelle de la main-d'œuvre féminine est liée autant à la culture du marché du travail, qui est encore construite principalement sur des valeurs masculines, qu'à la perception traditionnelle, toujours prépondérante, du rôle des femmes dans la société. Celles-ci sont régulièrement aux prises avec des pratiques discriminatoires réduisant l'accessibilité effective du marché du travail tout comme elles sont encore très nombreuses à assumer seules, même lorsqu'elle vivent en couple, la totalité des responsabilités familiales et domestiques.»¹¹

Cette politique, en plus de valoriser la formation, devrait être aussi un outil de correction de l'inégalité que vivent les femmes sur le marché de l'emploi et du travail par rapport aux hommes.

Nous mettons nos expériences et notre expertise à votre disposition. De plus, nous sommes disponibles et intéressées à répondre à vos questions, interrogations et commentaires.

¹¹ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Femmes au travail : Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, 2001, p. 17

RECOMMANDATIONS

Recommandation # 1

Insérer l'analyse différenciée selon le sexe dans les principes et consensus préalables à la mise en application d'une politique gouvernementale de la formation des adultes et de la formation continue

Recommandation #2.1

Que la frontière entre les responsabilités du MEQ et d'Emploi Québec (et le Fonds de formation de la main-d'œuvre) à l'égard de la formation professionnelle soit mieux définie, afin d'éviter la tentation pour l'État de développer des formations sur mesure demandées par les employeurs au détriment de la formation générale et de la formation de base.

Recommandation #2.2

Nous souhaitons que toutes les formations qualifiantes, reconnues et transférables, c'est-à-dire les formations menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) relèvent des compétences du MEQ, au niveau de la prestation des services et de l'évaluation. De plus, nous attendons une affirmation formelle à l'effet que ce sont des formations de base.

Recommandation #3

Que par une politique de la formation des adultes et de la formation continue, le gouvernement oblige les entreprises à permettre la formation nécessaire au transfert d'un poste de type col blanc à un poste de type col bleu.

Recommandation #4.1

Adopter une politique garantissant à tout adulte une formation de base qualifiante, reconnue et transférable

Recommandation # 4.2

Le gouvernement a le devoir de s'assurer que les préalables imposés par les employeurs ne soient pas discriminatoires à l'égard des femmes.

Recommandation # 5

Il est capital de porter une attention particulière à la diversification des choix de carrières pour les jeunes femmes mais aussi et surtout de voir à l'amélioration des conditions d'étude pour les femmes en formation non traditionnelle.

Recommandation # 6

Cette formation doit être accessible et gratuite.

Recommandation # 7

Le remboursement des frais de garde doit faire partie des politiques du MEQ et des différentes commissions scolaires du Québec, pour tous les types de formation dispensés dans leurs établissements et ceux qu'ils commanditent. Nous souhaitons donc

que vous incluez le ministère de la Famille et de l'Enfance à la liste de vos partenaires de même que les réseaux de services de garde à la liste de vos collaborateurs.

Recommandation # 8

Que les tests psychométriques d'admission ou d'évaluation reconnus discriminatoires (comme le BGTA) soient exclus comme mesure de sélection.

Recommandation # 9

Au moment de l'établissement des préalables à une formation, il est essentiel de faire l'exercice de la transférabilité des acquis d'un type d'emploi à un autre.

Recommandation # 10

Les pratiques associées au parcours personnalisé doivent changer. Dans ce système, les femmes sont pénalisées pour leur persévérance et leur réussite en formation initiale. Le présent projet de politique ne leur garantit nullement qu'elles pourront se réorienter dans un domaine plus payant, plus stable, plus syndiqué, plus satisfaisant, avec plus de possibilités d'avancement, avec plus de possibilités de perfectionnement, etc.

Recommandation #11

Que cette politique fasse en sorte qu'Emploi Québec et le ministère de l'Éducation réservent cinq places aux femmes dans les programmes de formation où elles représentent moins de 33 % de la population étudiante.

Recommandation # 12

Lors de la formation des enseignants, les sensibiliser aux mythes et réalités associés aux femmes en formation et en emploi non traditionnels afin qu'ils ne perpétuent pas des situations de harcèlement et de discrimination à l'égard des femmes.

Recommandation # 13

Nous demandons que ces mesures de soutien (voir page 18 du mémoire) soient instaurées et appliquées dans tous les établissements d'enseignement, autant privés que publics. De plus, les mesures que nous vous avons présentées plus haut doivent relever autant du milieu de l'éducation que de ceux qui réfèrent en formation : seule une intégration réelle de ces mesures leur assurera les retombées auxquelles les femmes ont droit et dont elles ont besoin.

Recommandation # 14

Que les agents dans les CLE, les orienteurs et les différents intervenants en orientation soient sensibilisés aux mythes et réalités associés aux femmes en formation et en emploi non traditionnels afin qu'ils ne perpétuent pas des situations de harcèlement et de discrimination à l'égard des femmes.

Recommandation # 15

Nous vous demandons de réserver une place pour les groupes communautaires autonomes de femmes au comité interministériel de la formation continue projeté et annoncé comme action à la page 43.

BIBLIOGRAPHIE

Action Travail des Femmes (ATF), lettre adressée à Madame Diane Lemieux, ministre du Travail, Montréal, 17 mai 1999

Coalition pour une politique d'éducation et de formation des adultes, *Proposition de plate-forme commune*, Montréal, septembre 2001

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès des femmes à la formation menant aux emplois non traditionnels et le droit à l'égalité*, Montréal, juin 2000, p. 7

CDPDJ, *Les Programmes d'accès à l'égalité au Québec, Bilan et perspectives, Résumé*, décembre 1998, p. 42

Conseil du statut de la femme, *Accès à l'égalité : pour un nouveau souffle, Mémoire sur le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, Québec, août 2000, p. 30

Éduconseil, *La situation économique et professionnelles des femmes dans le Québec d'aujourd'hui: inéquités, réflexion, interventions*, Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, Montréal, juin 2000

FRONT, *Document de synthèse : Étude sur l'intégration des filles dans les écoles et dans les industries de l'aérospatiale, de la construction et de l'automobile*, Montréal, octobre 1999

FRONT, *À propos d'un plan de réussite*, allocution présentée à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeois, lors d'une journée d'étude sur les plans de réussite, le 23 février 2001, p. 3

Groupe des 13, *Mémoire sur le projet de politique d'éducation des adultes dans une perspectives de formation continue*, septembre 2001.

Gouvernement du Québec, *Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises, résumé des actions*, p. 157-162

Ministère de l'Éducation, *Méqui... méquoi*, vol. 16, n° hors série, mars 1998

Ministère de l'Éducation, *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées de la formation professionnelle et technique au marché du travail*, site du MEQ, <http://www.meq.gouv.ac.ca/cond-fem/tendances/index.htm>

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Femmes au travail: Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'oeuvre féminine*, septembre 2001

RYAN, Claude, *Le réseau public, parent pauvre ou partenaire à part entière en éducation des adultes ?*, conférence prononcée à Québec, le 6 juin 2001

ÉPILOGUE ou aide-mémoire ?

Extrait de :

Gouvernement du Québec, *Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises, résumé des actions*, p. 157-162

~~Assurer la réussite éducative et socio-professionnelle des~~ Assurer la réussite éducative et socio-professionnelle des filles (MEQ)

Renforcer l'adhésion collective aux valeurs liées à l'égalité des sexes dans le domaine de l'éducation (MEQ)

Expérimenter des services de garde éducatifs selon des horaires non usuels afin d'en évaluer la pertinence et la faisabilité pour favoriser la conciliation entre la famille et le travail ou les études (MFE)

Intégrer aux attentes signifiées aux CRD et CLD par le ministre des régions, la mise en place d'un mécanisme devant assurer la prise en compte des besoins et des réalités des femmes dans les instruments de développement du territoire (MREG)

Soutenir adéquatement la démarche de réinsertion ou d'intégration en emploi des femmes monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (MSS)